

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan memiliki peranan penting dalam peningkatan dan pengembangan kecerdasan anak bangsa, keberhasilan pendidikan tidak bisa lepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Contohnya adalah guru, guru merupakan ujung tombak dari sebuah lembaga pendidikan. Berhasil dan tidaknya tujuan dari pendidikan ditentukan dari kinerja seorang guru. Sebagai pelaksana dalam proses belajar mengajar seorang guru harus memiliki kemampuan yang kompetitif, guru juga di tuntut untuk lebih kreatif, aktif, dan inovatif dalam melaksanakan tugasnya. Suasana dalam kelas juga merupakan salah satu faktor yang mendukung siswa dalam belajar, guru juga harus menciptakan suasana pembelajaran yang diwarnai oleh keahliannya dalam mengelolanya.

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pendidikan, salah satu faktornya adalah kinerja. Beberapa hal yang menunjang kinerja guru diatntaranya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Kinerja dari seorang guru merupakan jawaban dari berhasil dan tidaknya dari tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Damanik et al (2023) Kinerja pegawai ialah hasil yang diraih tenaga kerja selama bertindak atau menjalankan pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku masing-masing organisasi. Sedangkan menurut Guru et al

(2023) kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Akbar (2018) kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah Motivasi kerja. Motivasi berarti dorongan atau menggerakkan, dalam hal ini tentunya ditujukan kepada manajemen sumber daya manusia pada umumnya. Menurut Oktavianus (2024) Motivasi kerja adalah faktor internal yang mendorong individu untuk melakukan tindakan, berupaya, dan bekerja menuju pencapaian tujuan pekerjaan yang diinginkan. Motivasi kerja mencakup dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi tingkat energi, ketekunan, serta komitmen individu terhadap tugas dan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yaitu suatu tempat bagi para karyawan untuk mampu bekerja dengan optimal sehingga tugas yang diberikan dapat terselesaikan sesuai sasaran yang telah ditetapkan (Manafe³, 2024). Ferawati (2017) membagi lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan psikologi dan berhubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik karyawan dan psikologis karyawan. Lingkungan kerja fisik meliputi tata ruang kerja, cahaya, suhu dan kelembapan dan seras suara yang bisa mengganggu konsentrasi. Sedangkan lingkungan kerja psikologi atau non fisik meliputi perasaan aman, loyalitas dan kepuasan karyawan.

Menurut Saputro (2020) gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Sedangkan menurut Putra (2016), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran suatu organisasi bisa terwujud, atau bisa disebut juga dengan pola perilaku ataupun strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

SMP Negeri 1 Wulanggitang merupakan salah satu Lembaga sekolah jenjang SMP berstatus Negeri yang berada di wilayah Kec. Wulanggitang, Kab. Flores Timur, Nusa Tenggara Timur. SMP Negeri 1 Wulanggitang didirikan pada tanggal 9 Oktober 1982 dengan Nomor SK Pendirian 0299/0/1982/09-10-1982 yang berada dalam naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Berikut ini adalah gambaran kinerja data guru pada SMP Negeri 1 Wulanggitang pada tahun 2024.

Tabel 1.1.
Data capaian kinerja guru smp Negeri 1 Wulanggitang 2024

No	Kompetensi	Target (%)	Realisasi (%)
1	Pedagogik	100	86
2	Kepribadian	100	84
3	Sosial	100	79
4	Profesional	100	82

Sumber : SMP Negeri 1 Wulanggitang

Berdasarkan data pada tabel 1.1 menunjukkan pencapaian kinerja guru pada SMP Negeri 1 Wulanggitang pada tahun 2024, dari data yang di dapat capaian mengenai kompetensi dari masing-masing guru belum memenuhi target

yang di berikan oleh Lembaga pendidikan SMP Negeri 1 Wulanggitang. Nilai realisasi terendah ada pada kompetensi sosial, dengan realisasi sebesar 79% dari target yang ditetapkan 100%. Sedangkan tertinggi ada pada kompetensi pedagogik dimana realisasinya sebesar 86% dari target yang ditetapkan sebesar 100%. Berdasarkan penilaian kinerja guru di atas menunjukan bahwa kinerja dari guru SMP Negeri 1 Wulanggitang belum maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 guru SMP Negeri 1 Wulanggitang mengenai motivasi kerja, terdapat 8 orang guru yang menjelaskan kurangnya motivasi dari pemimpin (kepala sekolah) maupun dari rekan guru lainnya sehingga guru-guru masih sering kurang disiplin dalam proses pembelajaran, sedangkan 2 lainnya mampu mengandalkan diri mereka untuk memotivasi diri mereka sendiri sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan baik.

Selanjutnya hasil wawancara dengan 10 guru mengenai lingkungan kerja terdapat 7 guru yang mengatakan bahwa sarana dan pra sarana yang kurang mendukung saat guru hendak memulai pembelajaran serta lingkungan sekitar yang kurang nyaman akibat bencana alam sehingga proses belajar mengajar menjadi terganggu dan tidak berjalan dengan baik, sedangkan 3 guru lainnya mampu menyesuaikan diri dengan keadaan seperti itu sehingga kinerja mereka masih terbilang stabil.

Hasil wawancara dengan 10 guru mengenai kepemimpinan instruksional terdapat 4 guru mengatakan bahwa pemimpin (kepala sekolah) belum memberikan kesempatan kepada guru untuk pengembangan diri serta tidak ada reward dari kepala sekolah untuk guru dan siswa yang berprestasi. Sedangkan

6 orang tidak memiliki masalah dalam mengembangkan kinerja mereka sendiri karena masing-masing guru memiliki kemampuan yang menjadi tanggungjawab mereka.

Selain fenomena yang telah diuraikan di atas pada SMP Negeri 1 Wulanggitang terdapat juga *research gap* dari berbagai penelitian terdahulu. Menurut Ardiana (2017) variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru, semakin tinggi tingkat motivasi kerja guru akan semakin tinggi pula tingkat kinerja guru.

Menurut Djafar dkk (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Madani Pao-Pao. Sedangkan pada penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja tenaga pengajar.

Djailani (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa Kepemimpinan Instruksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Bandar Lampung. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Luh et al., 2024) bahwa kepemimpinan instruksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Kecamatan Kediri. Penelitian menurut Elmanisar (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja tenaga pengajar.

Berdasarkan fenomena masalah dan *research gap* di atas menunjukkan kinerja guru SMP Negeri 1 Wulanggitang belum berjalan maksimal. Maka dari itu perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh**

Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Kepemimpinan Instruksional terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Wulnggitang”

B. Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan instruksional, dan kinerja guru pada SMP Negeri 1 Wulnggitang?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Wulnggitang?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Wulnggitang?
4. Apakah kepemimpinan instruksional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Wulnggitang?
5. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan instruksional, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Wulnggitang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan instruksional dan kinerja guru pada SMP Negeri 1 Wulnggitang.

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Wulanggitang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Wulanggitang.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari kepemimpinan instruksional terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Wulanggitang.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan instruksional terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Wulanggitang?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi sekolah yang diteliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Kepemimpinan Instruksional terhadap kinerja guru.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya jurusan manajemen dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berfokus pada analisis pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Kepemimpinan Instruksional terhadap kinerja guru.